

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

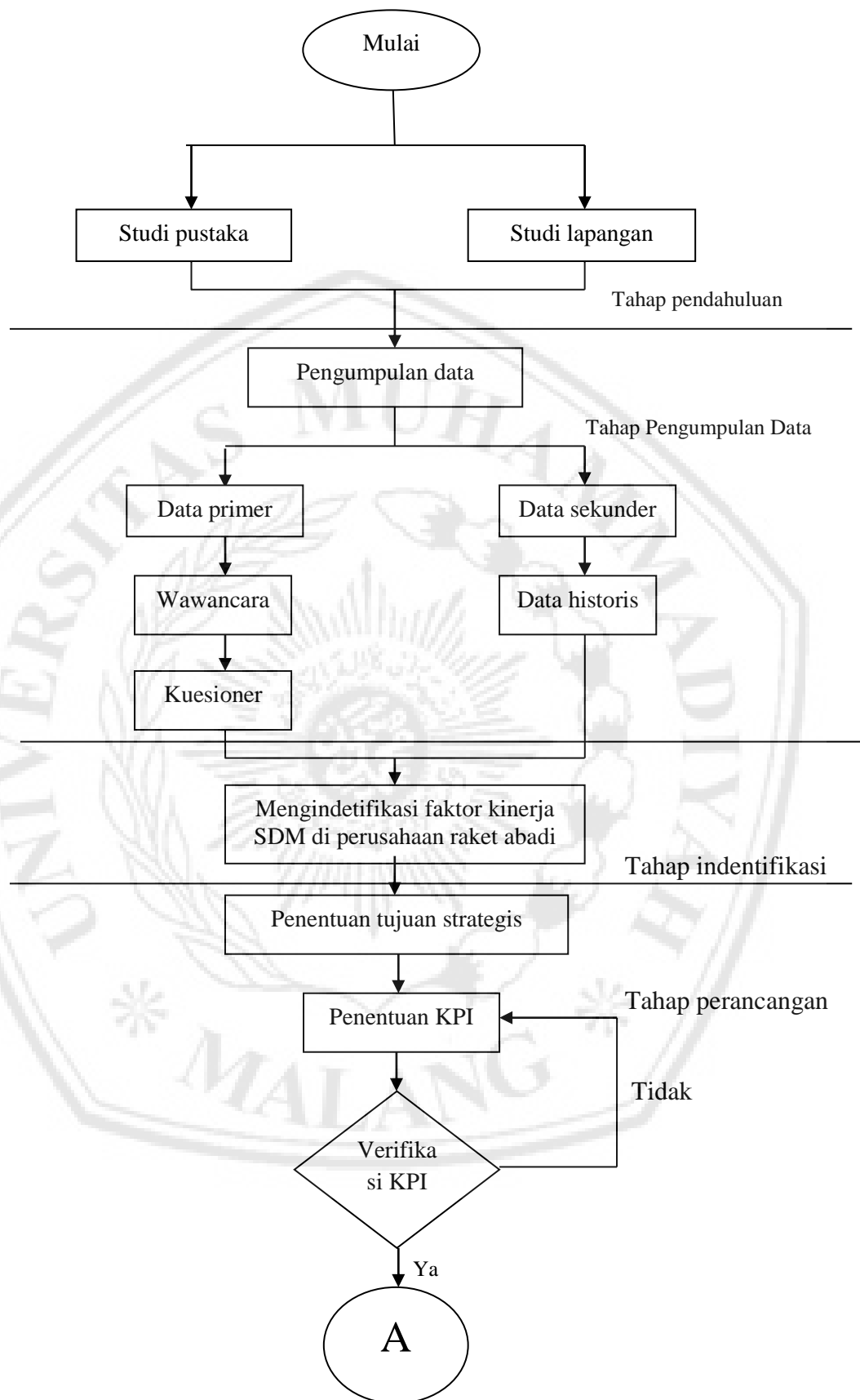
3.1 Metode Penelitian

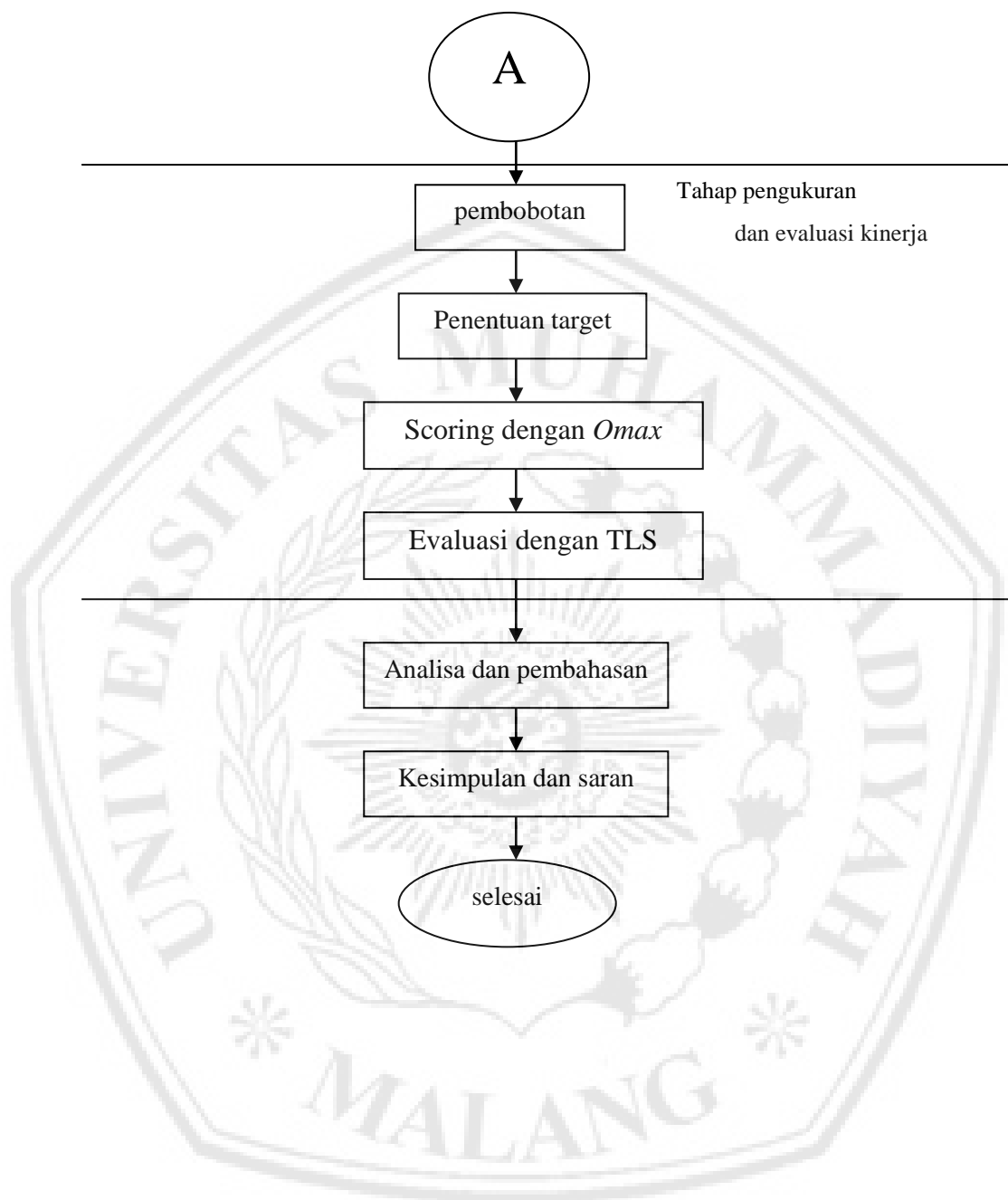
Metodologi penelitian bertujuan untuk memberikan kerangka penelitian yang sistematis sehingga dapat memberikan kesesuaian antara tujuan penelitian dengan karakteristik permasalahan yang ada, meminimasi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi serta mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Raket Abadi Malang yang merupakan industri yang bergerak dibidang olahraga jenis raket dan perusahaan ini terletak di Jl. Klayatan I/4 RT 04 RW 02 Bandungrejosari, Sukun, Malang, Jawa Timur.

Langkah-langkah metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan, studi literatur, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis dan pembahasan, kemudian tahap akhir kesimpulan dan saran.

3.2 Tahapan Penelitian

Tahap penelitian ini merupakan tahap pengumpulan informasi awal untuk mengidentifikasi, merumuskan, dan menentukan tujuan dari pemecahan masalah dengan mempertimbangkan pengetahuan berdasarkan literatur yang ada. *Flowchart* metode penelitian yang dapat dilihat pada gambar 3.1





Berikut penjelasan mengenai *flowchart* metode penelitian pada skripsi ini, yaitu:

3.2.1 Tahap Pendahuluan

1. Study lapangan Observasi Awal, yaitu studi mengenai sumber daya manusia yang ada pada perusahaan Raket Abadi Malang terkait sistem pengukuran kinerja.
2. Kajian Pustaka
Kajian pustakanya meliputi:
 1. Pengukuran kinerja
 2. *Human resource scorecard*
 3. Sistem sumber daya manusia
 4. KPI (*Key Performance Indicator*)
 5. AHP (*Analytical Hierarchy Process*)
 6. *Scoring Sistem* dengan metode *Objective Matrix* (OMAX).

3.2.2 Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer yaitu meliputi wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan (pimpinan dan staff perusahaan), dan membuat kuisioner.
2. Data Sekunder yaitu meliputi data karyawan meliputi absensi karyawan, jumlah karyawan, data pengiriman barang, data keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, laporan keuangan tahunan dan pencapaian target perusahaan.

3.2.3 Tahap Identifikasi

Tahap identifikasi ada dua, yaitu:

1. Identifikasi strategi SDM, yaitu strategi yang diterapkan SDM perusahaan Raket Abadi Malang yang meliputi mengidentifikasi visi, misi, dan tujuan perusahaan.

2. Identifikasi faktor kinerja pada SDM yang terdiri dari atas empat perspektif yaitu *perspektif financial, customer, internal business process, dan learning and growth*

3.2.4 Tahap penentuan perancangan

3.2.4.1 Tahap penentuan tujuan strategi

Penentuan tujuan strategis sesuai faktor sumber daya manusia, yaitu menentukan tujuan strategis sesuai dengan peraturan pemerintah dan hasil wawancara kepada pihak perusahaan. Tujuan strategis tersebut merepresentasikan keinginan sekaligus sebagai salah satu patokan dalam pembentukan KPI yang menguraikan indikasi keberhasilan dari beberapa aspek sumber daya manusia tersebut.

Tabel 3.1 tujuan strategis pada *perspektif* SDM

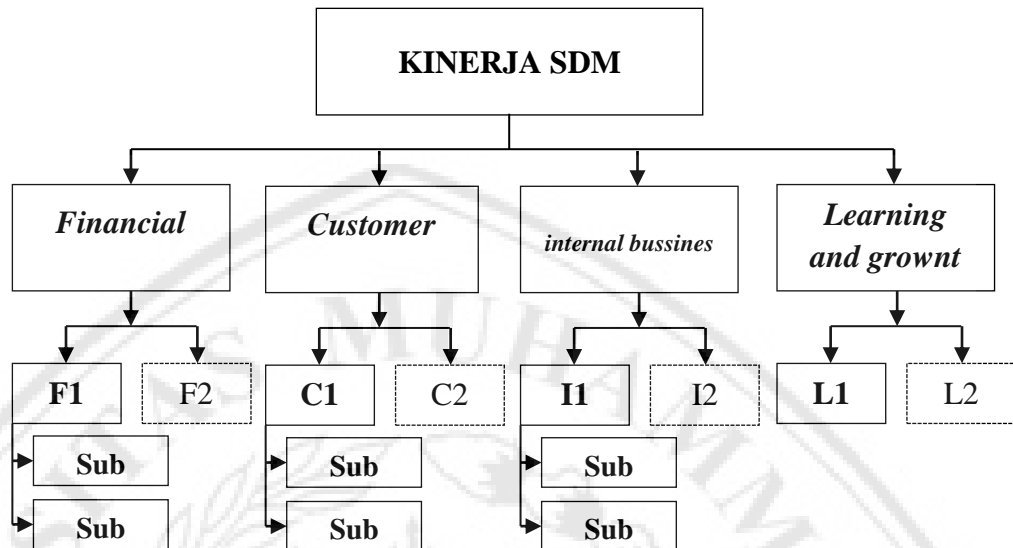
No.	Perspektif SDM	Tujuan Strategis
1	<i>Financial</i>	
2	<i>Customer</i>	
3	<i>Internal Business Process</i>	
4	<i>Learning & Growth</i>	

3.2.4.2 Tahap penentuan *Key Performance Indicators*

Mengidentifikasi dan menentukan ukuran-ukuran kinerja yang digunakan untuk mengetahui pencapaian tujuan strategis yang telah dirumuskan key performance indikator disusun dari hasil melalui proses verifikasi oleh pihak perusahaan terlebih dahulu

Tabel 3.2 Tabel *key performance indicator*

No	<i>Perspektif</i>	<i>Key performance indicator</i>
1	<i>Financial</i>	
2	<i>Customer</i>	
3	<i>Internal bussiness process</i>	
4	<i>Learning and growth</i>	



Gambar 3.2 Struktur Hirarki

3.2.5 Tahap pengukuran dan evaluasi kinerja

3.2.5.1 Pembobotan *Key Performance Indicator* dengan metode AHP

Pembobotan dilakukan dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) pada masing-masing perpektif. Setiap indikator kunci kinerja sumber daya manusia pada KPI diberi bobot dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP), dengan menggunakan *software Expert Choice* untuk menghitung bobot dan *inconsistency ration*nya yang dapat dilihat pada persamaan (2.7). Yang bertujuan untuk memberikan bobot seberapa penting pengaruh KPI tersebut terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia perusahaan. Data premier yang digunakan untuk pembobotan KPI ini diperoleh melalui kuisisioner yang telah diberikan kepada pihak pinpinan perusahaan sehingga didapatkan bobot dari setiap ukuran performansi. Penyusunan struktur hierarki sistem pengukuran kinerja sumber daya manusia dilakukan dengan cara menyusun *Key Performance Indicator* (KPI) ke dalam subsistem, elemen, sub elemen dan seterusnya untuk menjadi elemen-elemen yang lebih rinci hingga mencapai suatu tahap yang terstruktur.

3.2.5.2 Scoring dengan metode OMAX

Pengukuran kinerja sumber daya manusia ini dilakukan dengan metode sistem skor (*Scoring*) dengan metode *Objective Matrix* (OMAX). *Scoring sistem* untuk kinerja lingkungan disini menggunakan metode *Objective Matrix* (OMAX), yang bertujuan untuk mengetahui nilai pencapaian dari masing-masing target KPI pada periode tertentu dengan menggunakan nilai range antara 0 – 10. Dengan pencapaian masing-masing KPI pada level 10 yaitu menunjukkan sasaran hasil kinerja yang dicapai (targetnya dalam bentuk baku mutu), dan level 3 untuk nilai rata-rata dan untuk level 0 merupakan nilai terendah. Tampilan tabel *Objective Matrix* (OMAX) dapat dilihat pada tabel 2.8. Format OMAX dibagi atas 3 bagian pokok yang merupakan tahap utama yang dapat dilakukan pada persamaan (2.8).

3.2.5.3 Evaluasi menggunakan Traffic Light System (TLS)

Setelah dilakukan *Scoring sistem* dengan *Objective Matrik* (OMAX), maka hasilnya akan dianalisa dengan menggunakan *Traffic Light System* (TLS) untuk mengetahui mana KPI yang mendapatkan nilai dengan warna hijau (range 8 – 10), kuning (range 4 – 7), dan merah (range 0 – 3). Dalam penyusunan klasifikasi score dalam *Traffic Light System* (TLS) dapat dilihat pada tabel 2.9.

3.2.6 Tahap Analisa dan Pembahasan

Tahap Analisis dan Pembahasan ini meliputi tahap analisa dan interpretasi data dari proses pengumpulan data, identifikasi, tahap untuk merancang sistem pengukuran kinerja lingkungan sampai dengan evaluasi kinerja sumber daya manusia dari *Traffic Light System* (TLS). Rancangan pengukuran kinerja sumber daya manusia ini dianalisa dengan membaca hasil *Traffic Light System* (TLS), sehingga diketahui mana sajakah kinerja yang perlu diperbaiki.

3.2.6.1 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Penulis dapat mengidentifikasi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia yang berkaitan dengan empat perpektif *human resources scorecard*.
2. Penulis dapat melakukan pengukuran kinerja pada perusahaan Raket Abadi dan mengacu pada pendekatan metode *human resources scorecard* dan *Omax*.

Saran

Saran yang bisa penulis berikan kepada perusahaan Raket Abadi adalah peningkatan kinerja perusahaan dalam hal melakukan pengolahan sumber daya manusia.